

Что нужно знать гражданину при трудоустройстве в целях исключения неформальной занятости

1. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме **не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе** (статья 67 ТК РФ).

2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (статья 67 ТК РФ).

3. Обязательными для включения в трудовой договор являются условия: о трудовой функции (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы); дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора; условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты; режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у работодателя); гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др. условия, предусмотренные трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами (статья 57 ТК РФ).

4. Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника. Работодатель (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной. (статья 66 ТК РФ).

5. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (статья 68 ТК РФ).

6. Обязательно предварительному медицинскому осмотру при заключении трудового договора подлежат лица, **не достигшие возраста восемнадцати лет**, а также иные лица в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (статья 69 ТК РФ).

7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (статья 133 ТК РФ). Минимальный размер оплаты труда в Российской Федерации с 1 мая 2018 г. составляет **11 163 рублей**.

8. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю (статья 92 ТК РФ).

Ваши действия при трудоустройстве

Во-первых, не приступайте к работе без подписанного трудового договора. Если есть возможность не ждите три дня, попросите работодателя заключить трудовой договор перед тем как приступите к работе. На практике встречаются случаи, когда условия, которые были озвучены ранее (на собеседовании), отличаются от тех, которые затем включаются в трудовой договор. Внимательно прочитайте трудовой договор. При получении трудового договора на руки, при возможности, покажите трудовой договор юристу.

Во-вторых, обратите внимание, что непосредственно в трудовом договоре должен быть отражен размер заработной платы. Второй экземпляр трудового договора должен быть подписан и выдан Вам работодателем, данный документ будет подтверждать размер заработной платы в случае возникновения спора.

В-третьих, попросите у работодателя копию приказа о приеме на работу. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения), что установлено статьей 68 ТК РФ.

В-четвертых, убедитесь, что премии и заработная плата у работодателя являются официальными. Запросите у работодателя справку 2-НДФЛ, суммы которые были выплачены неофициально в справке указаны не будут и будут являться **«серой зарплатой»**. По письменному заявлению работника

работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику трудовую книжку в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое).

Неформальная занятость - социальные и правовые последствия для работников

При получении части заработной платы «в конверте»:

- размер отпускных, пособий по временной нетрудоспособности и социальному страхованию, по беременности и родам, по уходу за ребенком, размер пенсий, будет исчислен исходя из официальной части заработной платы;

- при не оформлении трудовых отношений теряется право на оформление кредита, право на получение налогового вычета;

- уменьшаются гарантированные государством выплаты при увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников; направлении в командировку; временном переводе на другую работу, в том числе по состоянию здоровья; временном простое; прохождении медицинского осмотра и другие.

- возможен риск, если работодатель вдруг перестанет выдавать «конверт»;

- в результате увольнения, при задержке выплаты заработной платы работник не сможет доказать фактический уровень зарплаты в суде, придется рассчитывать только на сумму, которая прописана в трудовом договоре;

- помимо социальных рисков работник приобретает риск ответственности за неуплату налогов и становится участником налогового правонарушения, которое совершает работодатель;

- в случае получения дохода, с которого организация-работодатель не удержала налог на доходы физических лиц, сотрудник обязан в срок до 30 апреля следующего года самостоятельно задекларировать такой доход и до 15 июля уплатить налог с него в бюджет (НК РФ);

- работника могут оштрафовать за непредставление в установленный срок декларации по НДФЛ. Размер штрафа составляет 5% от неуплаченной суммы налога, подлежащей уплате или доплате на основании этой декларации, за каждый полный или неполный месяц со дня, установленного для ее представления. Минимальная сумма штрафа – 1 000 рублей, максимальная – 30% от указанной суммы (НК РФ);

- за уклонение от уплаты налогов предусмотрена уголовная ответственность от штрафа в размере 100 000 рублей до лишения свободы на срок до трех лет (статья 198 УК РФ).

Куда можно обратиться при нарушении прав?

- в налоговые органы, целесообразно обращаться непосредственно в инспекцию по месту нахождения организации – работодателя, адрес налоговой инспекции работодателя можно узнать на сайте Федеральной налоговой службы на **www.nalog.ru**, здесь же найти контактную информацию, по которой сообщить о фактах выплаты в той или иной организации заработной платы «в конверте». В налоговую инспекцию лучше обратиться письменно и заранее подготовить доказательства (документы), которые можете передать в налоговые органы вместе с обращением (сделать копии документов). Если такие документы находятся у работодателя, укажите их и попросите провести проверку. Налоговые органы в порядке выездной проверки могут установить факт нелегальной выплаты заработной платы и неуплаты налогов:

- в Государственную инспекцию труда в Республике Марий Эл, по адресу: 424000, Республика Марий Эл, г.Йошкар-Ола, Ленинский проспект 24а, тел. (8 8362) 45-16-14, адрес электронной почты **trud-mari-el@mail.ru**, **git12@rostrud.ru**;

- в прокуратуру Республики Марий Эл, по адресу: 424000, Республика Марий Эл, г. Йошкар-Ола, ул. Кремлевская, д.23, тел. (8 8362) 45-14-89, адрес электронной почты **marprok@mail.ru**;

- прокуратуру по территориальному признаку.

Отправив свое обращение в органы контроля и надзора, узнайте регистрационный номер Вашего обращения, чтобы в дальнейшем легче было узнать результат обращения.